



TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE RIOHACHA
SALA CIVIL – FAMILIA - LABORAL
RIOHACHA- LA GUAJIRA

Magistrado Ponente: Dr. LUIS ROBERTO ORTÍZ ARCINIEGAS

ACCIÓN:	PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL – ACCIÓN DE REINTEGRO
PROVIDENCIA	SENTENCIA SEGUNDA INSTANCIA
DEMANDANTE:	TILZON JAVIER HERNANDEZ MARTINEZ
DEMANDADOS:	COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA
JUZGADO DE ORIGEN:	JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE RIOHACHA, LA GUAJIRA
TEMA:	REINTEGRO
RADICACIÓN:	44-001-31-05-002-2021-00173-04

Riohacha, catorce (14) de agosto de dos mil veinticuatro (2024)
Discutido y aprobado en Sala de la fecha, Según **Acta No 043**.

1. ASUNTO A RESOLVER

Esta Sala de Decisión Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Riohacha, integrada por los magistrados PAULINA LEONOR CABELLO CAMPO, HENRY DE JÉSUS CALDERÓN RAUDALES y LUIS ROBERTO ORTÍZ ARCINIEGAS quien preside en calidad de ponente, procede a proferir sentencia escrita conforme a la Ley 2213 de 2022 artículo 13 numeral 1º y 2º, con fundamento en el art. 40 de la Ley 153 de 1887, modificado por el art. 624 del C.G.P., en la que se decide el recurso de apelación formulado por la parte demandante contra la sentencia proferida el 30 de mayo de 2024.

2. ANTECEDENTES.

2.1. DEMANDA.

TILZON JAVIER HERNANDEZ MARTINEZ por conducto de apoderado judicial, presentó demanda especial de Fuero Sindical petición de acción de Reintegro, en contra de la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., con la finalidad que se declare la existencia de contrato de trabajo a término indefinido, entre el demandante TILZON JAVIER HERNANDEZ MARTINEZ y COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., a partir del 21 de diciembre de 2017.

Así mismo, que se declare la ineficacia del despido que realizó la demandada el 20 de agosto de 2021, sin la autorización del juez del trabajo, toda vez que se encontraba amparado por fuero sindical al ostentar la calidad de miembro de la Comisión de reclamos de dicho sindicato, y como consecuencia de ello, se ordene su reintegro al cargo que venía ejerciendo o uno de superior jerarquía, que se condenara a pagar los salarios dejados de percibir y prestaciones sociales que como consecuencia del despido no devengó; finalmente que se condene en costas.

Como fundamento de sus pretensiones señaló que la sociedad “THOMAS GREG & SONS TRANSPORTADORA DE VALORES S.A.”, cambió su nombre por el de “THOMAS PROSEGUR S.A.” sociedad que luego cambió nuevamente su nombre actualmente a COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. Que en dicha compañía existe el sindicato Nacional de Trabajadores de la Compañía Transportadora de Valores PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. “SINTRAVALORES”.

Señaló que el 20 de octubre de 2015, SINTRAVALORES y la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., suscribió la convención colectiva de Trabajo para el periodo 2015-2019, la cual fue depositada ante el Ministerio del Trabajo. Que en dicha convención colectiva se consignaron las condiciones a regir, que dichas normas aplican para todos los trabajadores que presten personalmente el servicio a Prosegur, los cuales se regirán por un contrato de trabajo a término indefinido. Que previo a la imposición de una sanción disciplinaria o la terminación del contrato de trabajo Prosegur debía surtir de manera previa un procedimiento disciplinario, compuesto por 3 instancias para tales efectos, el cual de no llevarse a cabo dichos actos carecerán de validez.

Manifestó que el demandante se vinculó laboralmente a Prosegur Colombia S.A., mediante contrato de trabajo a término indefinido, desde el 21 de diciembre de 2017, por intermedio de Seguridad Cosmos Ltda., para desempeñarse como escolta especializado, ejecutando las labores de transporte y logística de bienes valorados, almacenamiento, embalaje, distribución y transporte de bienes con valor intrínseco, dinero en efectivo, movilización de especies valoradas o su custodia y almacenamiento temporal, vigilancia fija y escolta asociada al transporte de valores, aprovisionar cajeros automáticos, realizar citas de mantenimiento en fallas de cajeros automáticos, entre otras. Que la entidad demandada suministraba los elementos materiales para el desarrollo de las labores como armas de fuego, chalecos antibalas, entre otros.

Afirmó que las labores el demandante las desarrollaba en las instalaciones de la Agencia Comercial de la entidad demandada en el municipio de Riohacha-La Guajira y que dicha entidad ejercía actividades de vigilancia y control sobre las labores realizadas por el actor, como control de rutas de los automotores blindados y motorizados durante el transporte de valores, auditorias y evaluaciones de desempeño laboral.

Refirió que el Sindicato SINTRAVALORES el 9 de enero comunicó a la entidad demandada PROSEGUR S.A., la afiliación del demandante Tilzon Javier Hernández, a esa organización sindical y el 14 de enero del mismo año, le comunicó su designación como miembro de la Comisión de Reclamos del sindicato en el municipio de Riohacha -La Guajira, que el 20 de agosto de 2021 la entidad demandada mediante oficio le comunicó la finalización de su relación laboral aduciendo una justa causa, sin embargo no surtió procedimiento disciplinario alguno para proceder al despido del actor ni solicitó autorización al juez del trabajo.

2.2. TRAMITE Y CONTESTACION DE LA DEMANDA.

La demanda fue admitida mediante auto de fecha 5 de junio de 2023¹, notificándose y corriendo traslado a la demandada. Así mismo, mediante auto del 15 de febrero de 2022, ordenó notificar al Representante Legal del Sindicato SINTRAVALORES y se fijó fecha para llevar a cabo la audiencia prevista en el artículo 114 del CPTSS.

La demandada COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., procedió a dar contestación a la demanda, indicando que es cierto que existe en esa empresa el sindicato minoritario SINTRAVALORES. Señaló que la relación laboral del

1 Archivo 34 del E.D.

demandante inició el 1 de octubre de 2019, producto de sustitución patronal con la empresa de seguridad COSMOS LTDA el 30 de septiembre de 2019, manteniéndose las mismas condiciones laborales dispuestas en el contrato suscrito entre el demandante y su empleador inicial. Que el vínculo sostenido con el demandante fue mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a 1 año, como se acordó en la cláusula segunda de dicho contrato, el cual culminó por expiración del plazo fijo pactado conforme lo estipula el artículo 61 numeral 1 literal c, el 20 de agosto de 2021, lo cual fue notificado en debida forma al demandante el 16 de julio de 2021.

Manifestó que el demandante se afilió a la organización sindical SINTRAVALORES desde el 9 de enero de 2021, fecha desde la cual le fueron cancelados los beneficios de la convención colectiva en su capítulo especial, teniendo en cuenta que una vez el demandante fue trabajador de dicha empresa, por mera voluntad decidió acogerse al pacto colectivo que para dicha fecha se encontraba vigente desde el 1 de octubre de 2019 hasta la fecha en que se afilió a la organización sindical, accediendo y recibiendo con ello todos los beneficios propios del pacto colectivo, por lo tanto no le es aplicable las cláusulas establecidas en la convención colectiva de trabajo.

Expresó que solo fue notificada de la designación del actor como miembro de la comisión de reclamos de la subdirectiva de SINTRAVALORES en la ciudad de Riohacha el 14 de enero de 2021, sin embargo, no se acompañó de los soportes correspondientes que acreditaran la validez y legalidad de este, debido a la carencia de certificación de inscripción en el registro sindical, o modificación de la subdirectiva de la organización sindical debidamente radicada e informada al Ministerio del Trabajo. Que la relación laboral del actor finalizó por expiración del plazo pactado el 20 de agosto de 2021, de acuerdo a las facultades legales conferidas por el artículo 46 numeral 2 del C.S.T, sin que sea necesario adelantar un proceso disciplinario, pues no se trata de una terminación con justa causa, sino una terminación por expiración del plazo fijo pactado, sin que fuera requisito acudir al juez del trabajo para solicitar la autorización de la terminación del contrato, pues no se basó en una causal objetiva sino en razón de la finalización del plazo fijado.

Afirmó que no se tiene certeza, del presunto fuero que ostenta el actor, por tanto, no fue despedido sin justa causa, por lo que el demandante no es beneficiario del fuero mencionado.

Formuló como excepciones de mérito las denominadas: “LEGALIDAD TERMINACION DEL CONTRATO, DE RELACION LABORAL, DE LA INAPLICABILIDAD DE LA CONVENCION COLECTIVA SUSCRITA ENTRE PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. Y EL SINDICATO SINTRAVALORES; DE LA INEXISTENCIA O SINDICATO MAYORITARIO EN PROSEGUR DE COLOMBIA SA; COBRO DE LO NO DEBIDO, CARENCIA DE CAUSA PARA DEMANDAR, TEMERIDAD Y MALA FE, INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES, PRESCRIPCION, COMPENSACION Y BUENA FE”.

El 14 de agosto de 2023, se llevó a cabo la audiencia prevista en el artículo 114 del CPTSS², en la que se tuvo por contestada la demanda, se resolvieron las excepciones previas propuestas por la demandada, declarándose no probada la excepción previa de integración del contradictorio con litisconsorte necesario, decisión que fue confirmada por esta Corporación el 27 de febrero de 2023³. La audiencia fue continuada el 3 de mayo de 2024, en donde se fijó el litigio y se decretaron las pruebas solicitadas por las partes.

El 10 de mayo de la anualidad se continuó con la audiencia⁴, en la que se practicaron las pruebas decretadas y se escucharon los alegatos de conclusión. Así mismo, el 30 de mayo del presente año, se profirió la correspondiente sentencia en el presente asunto⁵.

3. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

2 Archivo 38 del E.D.

3 Folios 42 a 52, Archivo 43 del E.D.

4 Archivo 52 id

5 Archivo 55 del E.D.

Mediante sentencia del 30 de mayo de 2024, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Riohacha –La Guajira, negó el reintegro del demandante al cargo que venía desempeñando y absolvió a la demandada de todas las pretensiones incoadas en su contra. Declaró probadas las excepciones de legalidad en la terminación del trabajo, inaplicabilidad de la convención colectiva suscrita entre PROSEGUR S.A. y SINTRAVALORES, cobro de lo no debido, e inexistencia de las obligaciones reclamadas, propuestas por la demandada y se abstuvo de pronunciarse de las demás por sustracción de materia y condenó en costas a la parte demandante.

Como fundamento de la decisión, la juez de instancia indicó que el trabajador estuvo vinculado a la entidad demandada PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., mediante contrato de trabajo a término fijo que inició el 21 de diciembre de 2017 suscrito con SEGURIDAD COSMOS LTDA, que continuó con Prosegur a partir del 1 de octubre de 2019, por sustitución patronal realizada el 30 de septiembre de 2019, finalizando con Prosegur el 20 de agosto de 2021. Que, bajo ese entendido, el demandante solo cambió de empleador, pues de acuerdo con el artículo 68 del CST, la sustitución no extingue, suspende modifica los contratos de trabajo existentes.

Señaló que en el caso bajo estudio no se está en presencia de un contrato realidad, pues solo se aplica en aquellos casos donde se utiliza otra forma de vinculación contractual para disfrazar la existencia del contrato de trabajo, pero el demandante estuvo siempre vinculado bajo una verdadera relación laboral a término fijo el cual puede ser prorrogado indefinidamente sin que pierda su naturaleza de duración, pues esa circunstancia no lo convierte en un contrato a término indefinido.

Explicó que la Convención colectiva 2015-2019, en su artículo 5 en cuanto a la contratación personal establece que, todos los trabajadores que entren a prestar sus servicios en la empresa, tendrán un contrato de trabajo con esa empresa PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., a término indefinido. Que la empresa podrá contratar a término definido o por contrato de obra o labor contratada.

Argumentó que la parte actora no demostró la existencia del registro sindical de la Organización Sindical SINTRAVALORES, sin embargo, acreditó su condición de afiliado a ese ente y su nombramiento en la Comisión de Reclamos de la Sucursal Riohacha –La Guajira, la cual fue puesta en conocimiento del empleador, como se observa a folios 41 y 42, por lo que se presume la existencia del fuero del demandante como lo establece el artículo 118 del CPTSS, en virtud de lo previsto en el artículo 406 del CST, que están amparados con fuero sindical 2 miembros de la Comisión Estatutaria de Reclamos mientras dure el periodo de la junta directiva y 6 meses más.

Manifestó que quedó acreditado que el demandante ingresó a laboral con PROSEGUR S.A., por sustitución patronal desde el 1 de octubre de 2019, que, desde el 9 de enero de 2021, se afilió al sindicato nacional de trabajadores de la Compañía Transportadora de Valores PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. SINTRAVALORES, que procedió a notificar dicha afiliación a la entidad demandada el 12 de enero de 2021 y el mismo día fue designado como miembro de la Comisión de Reclamos de dicho sindicato.

Concluyó que, frente a la decisión de la demandada de finalización del contrato de trabajo, la expiración del plazo fijo pactado, es una de las formas de terminación legal de un contrato de trabajo, la que no se puede confundir con la terminación del contrato de trabajo sin justa causa, pues en un contrato a término fijo, que desde su suscripción las partes conocen la fecha su fenecimiento, por lo que la expiración del plazo fijo pactado, es considerado como una causal objetiva de terminación del contrato de trabajo, lo cual no es un despido. Trajo a colación Sentencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Que el artículo 411 del CST, señala cuando procede la terminación del contrato de trabajo sin previa autorización del

Ministerio del Trabajo y que la expiración del plazo fijo pactado y la finalización de la obra contratada no requiere previa calificación. Que el demandante no se encontraba como beneficiario del pacto colectivo, sino del capítulo especial de la convención, dado que era adherente.

4. RECURSO DE APELACIÓN – PARTE DEMANDANTE-

El apoderado judicial del demandante interpuso recurso de apelación contra la sentencia de primer grado con el objetivo que la misma se revoque y como consecuencia se acceda a la protección de fuero sindical del trabajador y se ordene su reintegro.

Argumentó que frente a la terminación del contrato de trabajo se desconoció el precedente establecido por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia Sentencia SL3764 de 2022, donde se establece que el contrato de trabajo que rige es el contrato a término indefinido, por lo tanto, no era realizar un simple análisis de los artículos 46 y 411 del CST, sino revisar el precedente jurisprudencial al respecto. Que, en ninguna parte de la convención colectiva de trabajo aportado, dice que el artículo 5 no tenga vigencia, pues contrario a ello se encuentra vigente, debiéndose aplicar el principio de favorabilidad al trabajador, y realizar una integración normativa con los artículos 69 y 70 de dicha convención colectiva, pues frente a la colisión de normas debe elegirse la norma más favorable, que en ese caso era el artículo 5 de la convención colectiva de trabajo.

Señaló que la juez de primer grado se equivocó al manifestar que no debía solicitarse autorización al ministerio del trabajo, pues se encontraba presuntamente bajo un contrato a término fijo y la expiración del plazo fijo pactado no genera esa obligación para el trabajador, sin embargo, en el precedente jurisprudencial se dejó claro que la modalidad contractual era a término indefinido, por lo que el juzgado no explica por qué se aparta de ese precedente, donde la terminación no podía realizarse por la simple expiración del plazo pactado sino que la vinculación contractual del demandante era a término indefinido y debía solicitarse la respectiva autorización para su despido.

5. TRAMITE DE SEGUNDA INSTANCIA

Mediante providencia del 2 de julio de 2024⁶, se admitió el recurso de apelación formulado por la parte demandante y se corrió traslado a las partes para alegar.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN DEMANDADA

El apoderado de la entidad demandada presentó alegatos de conclusión, solicitando se confirme la decisión de primer grado de absolver de las pretensiones de la demanda, indicando que la relación laboral sostenida con el demandante inició el 1 de octubre de 2019, producto de la sustitución patronal realizada con la empresa Seguridad COSMOS LTDA, el 30 de septiembre de 2019, manteniendo las mismas condiciones laborales dispuestas en el contrato suscrito entre el actor y su empleador inicial, por lo tanto, el vínculo, se desarrolló mediante un contrato de trabajo a término fijo inferior a 1 año, como se acordó en la cláusula segunda de ese contrato suscrito entre el demandante y su empleador inicial, el cual culminó por expiración del plazo fijo pactado conforme lo estipula el artículo 61 del numeral 1 literal C y artículo 46 numeral 2 del CST, el día 20 de agosto de 2021, lo cual fue notificado en debida forma el 16 de julio de 2021.

Que al afiliarse a la organización sindical SINTRAVALORES, desde el 9 de enero de 2021, desde esa data se aplica los beneficios de la convención colectiva en su capítulo especial, conforme al artículo 70 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente. Además, que conforme al artículo 69

6 Archivo 05 Cuaderno Segunda Instancia.

de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita con SINTRAVALORES, podía celebrar contratos a término fijo. Por lo tanto, la interpretación de la cláusula 5 de la Convención Colectiva, no indica, que la totalidad de los trabajadores de la compañía cuenten con contrato de trabajo a término indefinido, pues el pacto colectivo indica que la empresa se encuentra facultada para la suscripción de contratos a término fijo, y su regulación se da de acuerdo con el capítulo especial de dicho contrato, lo cual implica, que si uno de los trabajadores vinculado mediante contrato a término fijo, a quien se le aplica el pacto colectivo, decide posteriormente adherirse a la convención Colectiva de Trabajo, el régimen aplicable sería el del capítulo especial, que no contempla lo señalado en el artículo 5 de la convención.

Concluyó que, la organización sindical SINTAVALORES no es una organización mayoritaria al interior de la Compañía, por lo que los beneficios pactados en la convención colectiva de trabajo no le son aplicables a la totalidad de los trabajadores. Lo anterior de acuerdo con el artículo 470 del CST y la jurisprudencia reiterada de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, resaltando la Sentencia con radicado No. 34374. Que la interpretación de los artículos 3 y 5 convencionales, no puede ser exegética, sino que debe tener en cuenta tanto la existencia de diversas organizaciones sindicales, el pacto y las convenciones colectivas, el capítulo especial del pacto y de la convención colectiva.

6. CONSIDERACIONES

6.1. Presupuestos Procesales.

Del estudio del plenario se determina que los requisitos indispensables para su formación y desarrollo normal, representados en la demanda en forma, competencia del funcionario judicial y capacidad de las partes tanto para serlo como para obrar procesalmente, se encuentran reunidos a cabalidad, circunstancia que permite ser decidido en el fondo mediante una sentencia de mérito, pues no se vislumbra causales de nulidad que invaliden lo actuado.

6.2. Competencia.

Se conoce del proceso en segunda instancia con el objeto de resolver el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandante, tarea judicial que otorga competencia al ad quem para revisar los puntos objeto de reparo con el fin de determinar si se comparte su postura, conforme al mandato establecido en el artículo 15 Literal B Numerales 1 y 3 del C.P.T y S.S.

6.3. PROBLEMA JURÍDICO:

Corresponde determinar a esta Sala, si acertó la Juez A-Quo al considerar que en el presente asunto el demandante se encontraba vinculado con la entidad demandada mediante contrato de trabajo a término fijo y, por ende, no requería autorización para la finalización de su contrato de trabajo, o, por el contrario, sí debió mediar autorización del juez del trabajo para la desvinculación del empleado, siendo que se encontraba amparado por la garantía de fuero sindical.

6.4. FUNDAMENTOS NORMATIVOS y JURISPRUDENCIALES:

Artículo 38, 39, 53 de la Constitución Nacional, Convenio 87 de la OIT, artículos 62, 405, 406, 408 y 410 del C.S.T., Ley 1821 de 2016; artículos 281 y 300 del C.G.P.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencias SL700-2018, Rad No. 57295, M.P. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO; SL31456-2020; SL-2697-2022, Rad No. 87829;

M.P. DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA. Corte Constitucional sentencia T-014 de 2019.

FUERO SINDICAL

El artículo 405 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el artículo 1° del Decreto 204 de 1957, define el fuero sindical como la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el Juez de Trabajo.

Se trata pues, de una prerrogativa conferida a ciertos trabajadores que por ostentar cargos en una organización sindical se encuentran amparados frente al empleador que persiga su despido, desmejora o traslado, garantía que se encuentra edificada en el derecho fundamental de asociación de los trabajadores; lo que se traduce en una relativa estabilidad laboral, que garantiza al trabajador amparado por el fuero, la permanencia o continuidad en las condiciones contractuales inicialmente pactadas y que genera para el empleador una correlativa obligación de no hacer, o no ejecutar actos que atenten contra la estabilidad y condiciones pactadas contractualmente con el servidor que ostenta la dignidad sindical.

De acuerdo con lo previsto por el artículo 12 de la Ley 584 del 2000, que modificó el artículo 406 del C. S. T. están amparados por el fuero sindical

- “a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;*
- b) Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;*
- c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más;*
- d) Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos.”*

La esencia del fuero sindical radica, en que ningún trabajador (sea particular o servidor público), amparado por dicha garantía, pueda ser despedido, ni desmejorado, ni trasladado sin que previamente se haya obtenido autorización judicial para levantar el fuero sindical, donde se obtenga la calificación de una justa causa para despedirlo. Esto con la finalidad de garantizarle los derechos de asociación, libertad sindical y fuero sindical.

En ese orden de ideas, el Tribunal Constitucional decantó en sentencia T-338 de 2019, la noción de fuero sindical de la siguiente manera: *“(…) es un mecanismo establecido primariamente en favor del sindicato, y sólo secundariamente para proteger la estabilidad laboral de los representantes de los trabajadores. O, por decirlo de otra manera, la ley refuerza la protección a la estabilidad laboral de los representantes sindicales como un medio para amparar la libertad de acción de los sindicatos (...).”*

En este sentido, debe resaltarse que, la protección que brinda el fuero sindical, no significa que los empleados que gozan de su amparo no puedan ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sino que exige al empleador que para que se puedan ejecutar tales acciones

debe existir y probarse una justa causa, así pues, es el empleador quien debe demostrar que existe una justa causa para su aplicación, acudiendo a la Juez laboral.

Es preciso recordar en este aspecto, lo que la Corte Constitucional estableció en la sentencia SU-998 de 2000, cuando puso énfasis en que cualquier limitación que se efectuara frente a los derechos de los trabajadores debía ser razonable y proporcionada y habría de realizarse de manera que armonice con lo dispuesto en los textos constitucionales. De lo contrario, nada valdría lo consignado en la Constitución respecto de la garantía de asociación sindical.

La Honorable Corte Constitucional a través de la sentencia T-014 de 2019 señaló respecto de la desvinculación de personas aforadas con ocasión de una causal objetiva dispuso lo siguiente:

*“(…) Dicha prerrogativa no opera como un mandato absoluto y, por lo tanto, no significa que ningún trabajador protegido pueda ser apartado de su cargo. **Lo que garantiza es que el despido no se produzca en razón de su especial condición,** particularmente si se trata de una persona en situación de discapacidad física o mental. De esta manera, la mencionada protección no se traduce en la prohibición de despido o en la existencia de “un derecho fundamental a conservar y permanecer en el mismo empleo por un periodo de tiempo indeterminado” Más bien, revela la prohibición constitucional para los empleadores de efectuar despidos fundados en causas discriminatorias en contra de la población más vulnerable entre los trabajadores.*

Conforme a lo anterior, el trabajador que se encuentra en un estado de debilidad manifiesta debe permanecer en su puesto mientras no se presente una causa objetiva y justa para su desvinculación (...).” (Negrilla y cursiva fuera de texto)

Es importante señalar en este punto, que la protección del fuero sindical, no versa únicamente respecto de la protección del artículo 53 de la C.N. en lo relativo a la estabilidad en el empleo, pues el fuero sindical no es directamente proporcional a que no pueda cesar un vínculo, cuando medien justas causas para ello, en el entendido que la figura del fuero sindical, protege el derecho a la libre asociación sindical consagrado en el artículo 39 de la Carta Magna, esto es, que no pueda restringirse el conformar asociaciones.

El fuero sindical faculta al trabajador amparado para ejercer la acción de reintegro a sus labores, en las mismas condiciones que poseía al momento del despido, traslado o desmejora, acudiendo al juez laboral para que éste se pronuncie sobre la legalidad del despido y, en caso que se demuestre que éste fue realizado sin autorizarse por parte del Ministerio del trabajo, ordenará el reintegro del trabajador, así como el pago de los salarios dejados de percibir durante ese lapso, esto último a título de indemnización, lo anterior, de conformidad con el artículo 118 del CPTSS.

El artículo 408 del CST, establece que si se comprobare que el trabajador fue despedido sin sujeción a las normas que regulan el fuero sindical, se ordenará su reintegro y se condenará al empleador a pagarle, a título de indemnización, los salarios dejados de percibir por causa del despido. Igualmente, se ordenará la restitución del trabajador al lugar donde antes prestaba sus servicios o a sus anteriores condiciones de trabajo, y se condenará al empleador a pagarle las correspondientes indemnizaciones.

CASO CONCRETO

Descendiendo al caso bajo estudio, se encuentra acreditado que el demandante TILZON JAVIER HERNANDEZ MARTINEZ sostuvo una vinculación laboral con la entidad demandada COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., por el interregno comprendido entre el 21 de diciembre de 2017 y el 20 de agosto de 2021. Lo anterior, tal como consta en el folio 80 del archivo 01 del expediente digital.

En cuanto a la modalidad del vínculo contractual sostenido por el actor con la demandada, se encuentra acreditado que el demandante Tilzon Javier Hernández suscribió inicialmente contrato de trabajo a término fijo inferior a 1 año por duración de 5 meses, con la empresa SEGURIDAD COSMOS LTDA, el 21 de diciembre de 2017, para desempeñar el cargo de escolta especializado, el cual finalizaba el 20 de mayo de 2018⁷. Qué teniendo en cuenta que, el demandante continuó laborando, dicho contrato fue prorrogado, por 3 periodos más al inicialmente pactado del 21 de mayo al 20 de octubre de 2018; del 21 de octubre de 2018 al 20 de marzo de 2019; y del 21 de marzo al 20 de agosto de 2021; siendo prorrogado nuevamente a un contrato de trabajo a término fijo por el periodo de un (1) año del 21 de agosto de 2019 al 20 de agosto de 2020, continuando así hasta el 20 de agosto de 2021.

Así mismo, se observa de conformidad con los documentos obrantes en los folios 30 y 31 del archivo 37 del expediente digital, que en virtud de la sustitución patronal realizada entre SEGURIDAD COSMOS LTDA y COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., el 30 de septiembre de 2019, la nueva entidad empleadora del demandante fue PROSEGUR S.A., a partir del 1 de octubre de 2019, sin que ello modificara en alguna manera las condiciones laborales, de duración del contrato de trabajo, horario, funciones y salario, lo cual fue debidamente comunicado al actor, acogándose el trabajador a los beneficios del pacto colectivo de trabajo.

De igual manera, frente a la finalización del ligamen contractual, se encuentra demostrado que la entidad demandada el 16 de julio de 2021 comunicó al demandante, la decisión de no prorrogar su contrato de trabajo, por lo tanto, el mismo terminó el 20 de agosto de 2021⁸.

Ahora bien, el apoderado judicial del demandante, refiere que, en virtud de la convención colectiva de trabajo, la relación laboral del actor se convirtió en un contrato a término indefinido. Frente a este argumento, resulta oportuno advertir que, se encuentra acreditado dentro del plenario que el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A. SINTRAVALORES suscribió con la entidad demandada la Convención Colectiva de Trabajo 2015-2019, la cual fue suscrita posteriormente para la vigencia 2021-2029.

En dicha convención colectiva se estableció en el parágrafo del artículo 3, que la misma se aplicaría exclusivamente a los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo a Prosegur S.A., trabajadores nuevos, o que se afilien, o adhieran a la Convención Colectiva de Trabajo y que se encuentren del capítulo especial del pacto colectivo. Así mismo, el artículo 5 de esa convención colectiva preceptúa que todos los trabajadores que entren a prestar sus servicios a PROSEGUR S.A., tendrán contrato de trabajo a término indefinido, y, además, que la empresa podrá celebrar contratos por tiempo determinado, o por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada distinta al giro propio de las actividades de la empresa, o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

A su vez el artículo 69 de la convención colectiva de trabajo, estipuló que la empresa podrá celebrar contratos de trabajo a término fijo, y el artículo 70 de la misma norma convencional, señaló que las cláusulas contenidas se aplicarían a los trabajadores nuevos que fueran vinculados mediante contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades, que ingresaran con posterioridad al 15 de octubre de 2015. En su parágrafo estipuló que, si un trabajador beneficiario del pacto colectivo, se afilia a SINTRAVALORES o se adhiere a la convención colectiva de trabajo, se aplicará la convención en su capítulo especial.

En el presente asunto, se demuestra con la documental obrante a folio 81 del archivo 01 del expediente electrónico, que el demandante Tilzon Javier Hernández Martínez se afilió el 9 de

7 Folios 245 a 249, archivo 37 del E.D.

8 Folio 32 ibidem.

enero de 2021 a la organización sindical Sindicato Nacional de Trabajadores de la Compañía Transportadora de Valores PROSEGUR COLOMBIS S.A. – SINTRAVALORES.

Pues bien, efectuando un estudio a la convención colectiva de Trabajo, esta Sala, contrario a lo manifestado por el apoderado del demandante, considera que, realizando una integración armónica de las normas de la convención reseñadas en precedencia, no puede señalarse categóricamente, que la relación laboral del actor debía ser estrictamente bajo la modalidad de contrato a término indefinido, pues el empleador podía o puede suscribir contratos de trabajo en cualquiera de sus modalidades.

Téngase en cuenta, que el actor se encontraba laborando a través de un contrato de trabajo a término fijo con la empresa Seguridad Cosmos Ltda., operando respecto a PROSEGUR S.A. una sustitución patronal, lo cual a la luz de lo previsto en el artículo 68 del C.S.T, no extingue, modifica o suspende el contrato de trabajo existente, por lo tanto, resulta válida la modalidad contractual que sostuvo la entidad demandada con el trabajador. Además, la aplicación de la convención colectiva se preceptúa frente los beneficios convencionales consignados en el capítulo especial, más no, a que de manera restrictiva deba modificarse la vinculación laboral del trabajador.

Aunado a ello, cabe advertir que, en el presente asunto, no se vulnera el principio de favorabilidad, ya que, de acuerdo con la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, el contrato a término fijo, per se, no es inconstitucional, siempre y cuando provenga del acuerdo entre las partes conforme con el principio de autonomía de la voluntad. El principio de la estabilidad en el empleo no se opone a la celebración de contratos a término definido. (Sentencia SL2796-2022).

Ahora, de otro lado, si bien el apoderado judicial del demandante, manifiesta que la juez de primer grado desconoció el precedente reseñado en la Jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en un proceso contra la demandada PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., cabe advertir que una vez analizada la Sentencia a la que hace alusión el demandante, la Sentencia SL3764 de 2022, dicha sentencia no corresponde a un caso similar al aquí estudiado, pues si bien se revisó el aspecto de la modalidad de vinculación laboral, dicho aspecto se analizó frente al reintegro convencional, debido a la intermediación laboral con la empresa Servicios Temporales de Empleados SERDEMPO S.A.S, a fin de que se declarara una verdadera relación laboral con la entidad PROSEGUR S.A.

Véase que frente a ese caso particular, en el artículo 5 de la Convención Colectiva 2015-2019, si se indicó que con respecto a los trabajadores vinculados a través de la empresa SERDEMPO LTDA, quedaría contratado inmediatamente mediante contrato de trabajo a término indefinido, situación que como se itera, no corresponde a la misma objeto de estudio en este asunto, lo que permite colegir, que en los demás vínculos laborales sostenidos por la empresa demandada PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., puede celebrar contratos de trabajo de cualquier modalidad y contrato a término fijo, como en efecto sucedió con el aquí demandante TILZON JAVIER HERNANDEZ MARTINEZ.

Así las cosas, esta Sala encuentra acreditado que la relación laboral del actor sostenida con la entidad demandada PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., se desarrolló mediante contrato de trabajo a término fijo de 1 año, a partir del 1 octubre de 2019, en virtud de la sustitución patronal realizada el 30 de septiembre de ese mismo año con la empresa Seguridad Cosmos Ltda., el cual estuvo vigente hasta el 20 de agosto de 2021, que se encontraba prorrogado con anterioridad a la sustitución patronal, a término fijo, desde el 21 de agosto de 2019, tal como se explicó en precedencia.

Pues bien, frente a la finalización del contrato de trabajo y en orden a establecer la garantía foral que dice ostentar el demandante TILZON JAVIER HERNANDEZ MARTINEZ, al momento de la terminación de su ligamen contractual, se observa de conformidad con las documentales obrantes a páginas 82 a 84, del archivo 01 del expediente digital, que el 12 de enero de 2021 la

organización Sindical Sindicato Nacional de Trabajadores de la Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A. SINTRAVALORES, remitió comunicación a la entidad demandada PROSEGUR S.A., donde informa la afiliación a dicho sindicato entre otros trabajadores, del demandante TILZON JAVIER HERNANDEZ MARTINEZ. Así mismo, notificó que la Junta Directiva Nacional de esa organización sindical realizó el nombramiento del actor como miembro de la Comisión de Reclamos de la Sucursal de Riohacha.

No obstante, lo anterior, resulta oportuno indicar, que no se encuentra suficientemente acreditado que el demandante TILZON JAVIER HERNANDEZ MARTINEZ ostente la calidad de miembro de la Comisión Estatutaria de Reclamos del sindicato SINTRAVALORES, toda vez que dentro del plenario no obra el acta de nombramiento del actor como miembro de la comisión Estatutaria de Reclamos celebrada por la junta directiva nacional de dicho sindicato.

Véase que en la comunicación remitida por SINTRAVALORES a la empresa PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., solo se indicó que, la junta Directiva designó al demandante como miembro de la comisión estatutaria de Reclamos, sin embargo, no fue allegado al presente proceso dicha acta donde hubiere quedado consignado la reunión y el respectivo nombramiento del actor, ni se enuncia como documento adjunto, Acta que es requerida en el presente asunto toda vez que los integrantes de la comisión estatutaria de reclamos son escogidos por la junta directiva nacional órgano que requiere para la toma de decisiones un quorum mayoritario.

Dicho requerimiento se encuentra previsto en el artículo 377 del CST al señalar que las decisiones del sindicato que requieran una mayoría determinada, deberán acreditarse con la copia de la parte pertinente del acta de la respectiva reunión.

De otra parte, tampoco obra prueba dentro del proceso, comunicación alguna dirigida al Ministerio del Trabajo informando de la designación del demandante TILZON JAVIER HERNANDEZ MARTINEZ como miembro integrante de la comisión Estatutaria de Reclamos, siendo de su cargo realizar dicha notificación.

Véase, que de conformidad con el artículo 371 del CST señala que todo cambio en la junta directiva del sindicato debe notificarse al empleador y al ministerio del trabajo, debiendo quedar consignado la designación de los directivos del sindicato en un acta tal como lo establece el artículo 361 de la norma en comento.

Así ha quedado decantado por la jurisprudencia de la Corte Constitucional en Sentencia T-303/18 del 26 de julio de 2018, en la que señaló:

“La Sala considera, en síntesis, que una lectura armónica de las sentencias C-465 de 2008 y C-734 de 2008, a la luz de lo dispuesto en los artículos 363 y 371 del C.S.T., permite concluir que la oponibilidad del fuero sindical frente al empleador exige que este tenga conocimiento acerca de la existencia del sindicato, sus fundadores y/o los miembros de su junta directiva. Resulta razonable la carga que se le impone al sindicato y a sus miembros de comunicar, en los términos del artículo 363 del C.S.T., los actos del sindicato a efectos de que sean oponibles. El artículo 363 del C.S.T. relativo a la notificación de la constitución del sindicato y el artículo 371 del C.S.T. sobre la notificación de los cambios en la junta directiva del sindicato exigen: primero, que se comunique al inspector de trabajo y al empleador sobre la constitución o modificación en la composición de la junta directiva, según sea el caso, y segundo, que dicha comunicación se efectúe por escrito. Teniendo en cuenta los anteriores requisitos y la interpretación constitucional de las normas referidas en las sentencias C-465 de 2008 y C-734 de 2008, la Sala observa que (i) si el sindicato le notificó por escrito al inspector de trabajo y al empleador, el fuero sindical es oponible a este último desde la fecha de la primera comunicación, según lo dispone la sentencia C-465 de 2008. A su vez, (ii) si el sindicato le notificó al inspector de trabajo y no al empleador, el fuero sindical solo será oponible a este último, cuando conozca efectivamente de la existencia del sindicato, sus fundadores y/o miembros de Junta Directiva, mediante la notificación realizada por el Ministerio de Trabajo o por información proveniente directamente de la organización

sindical. En el caso (iii) de que el sindicato no comunique ni al Ministerio ni al empleador, la protección foral no puede activarse.”

Ahora bien, si en gracia de discusión se aceptara que el actor gozaba de la garantía foral al momento de la finalización del vínculo laboral sostenido con la demandada PROSEGUR S.A., cabe señalar que, como quedó sentado reiteradamente en precedencia, el demandante estuvo vinculado mediante un contrato de trabajo a término fijo.

En efecto, frente a la terminación del contrato a término fijo, el artículo 46 del CST, en su numeral 1, establece que “si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.”

En el presente asunto, se encuentra demostrado que el 16 de julio de 2021, la entidad demandada remitió comunicación al actor, donde le informó su decisión de no prorrogar más el contrato de trabajo. Dicho preaviso, tuvo lugar con una antelación superior al término de treinta (30) días.

Por consiguiente, en el presente asunto, el contrato de trabajo del demandante finalizó con ocasión de la expiración del plazo pactado entre las partes, lo que fue debida y oportunamente preavisado, lo cual corresponde a un evento legal que da lugar a la terminación del contrato de trabajo y que no equivale a un despido, que no requiere la autorización judicial para ello.

Los medios de prueba recaudados dentro del presente trámite permiten colegir que la finalización del ligamen contractual del actor se apoyó en el modo de terminación del contrato previsto en el literal c) del artículo 61 del C. S. T. y no en una de las causales contenidas en el artículo 62 de la misma normatividad, por lo que no puede indicarse que el señor TILZON JAVIER HERNANDEZ MARTINEZ hubiese sido objeto de despido.

Sobre este aspecto, es menester reiterar lo señalado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en varios pronunciamientos, radicado 34142 de 2009, y radicado 40836 de 2015, providencias en las cuales se pronunció respecto de la garantía de estabilidad laboral por fuero sindical respecto de trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo a término fijo:

“(…) tratándose de contratos a término fijo, la garantía de estabilidad laboral que se le brinda al trabajador con fuero sindical, no puede extenderse más allá del vencimiento del plazo fijo pactado, pues si lo que prohíbe el legislador es el despido, tal supuesto fáctico no se transgrede, cuando la terminación del contrato se produce por uno de los modos establecidos legalmente, como sucede con el fenecimiento de la relación laboral por cumplirse el plazo que, por consenso, acordaron las partes.

(…)

“De ahí, que no se requiera autorización judicial para dar por terminado un nexo contractual laboral a término fijo, en el evento de ostentar el trabajador la garantía que se deriva del fuero sindical.”

“Tampoco está el empleador obligado a renovar el contrato de término fijo respecto de los trabajadores aforados, siempre y cuando se cumplan las exigencias y condiciones legales para su terminación, como por ejemplo en este caso, la empleadora envió la comunicación de finalización del vínculo laboral en los términos previstos en la legislación.”

Postura que se reafirma en Sentencia con radicado STL9153-2014, donde la corte estudió la procedencia de una tutela en contra de una providencia judicial y decidió no tutelar los derechos.

Consideró que el tribunal no había errado al concluir que el contrato, inicialmente a plazo fijo y luego prorrogado, finalizó debido al vencimiento del plazo, y que en este caso no se debía recurrir a la jurisdicción para levantar el fuero sindical.

Por su lado, la Corte Constitucional en Sentencia T-116 de 2009, ha sido clara en señalar que, en casos de terminación por expiración del plazo pactado, no es necesario levantar el fuero sindical.

Así mismo, en reciente pronunciamiento, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia STL1094-2024, puntualizó lo manifestado en otras providencias CSJ STL6790 de 2020 y STL310 de 2020, al referirse a la causal legal de terminación de contrato de trabajo a término fijo de aforados, señalando que:

[...] el fuero sindical es una medida de protección constitucional, que busca la protección de libre asociación, la cual en el caso de contratos a término fijo no puede extenderse más allá de la expiración del plazo pactado por las partes para su duración.

Advierte esta Sala, una vez realizada la valoración conjunta de los medios probatorios apilados al proceso, que el empleador efectivamente siguió los procedimientos señalados para la desvinculación del actor, toda vez que, como lo ha predicado la jurisprudencia de la Honorable Corte Suprema de Justicia, el fuero sindical es una medida de protección constitucional, que busca la protección de libre asociación, la cual en el caso de contratos a término fijo no puede extenderse más allá de la expiración del plazo pactado por las partes para su duración.

Por lo anterior, la Sala halla razón a los reproches objeto de alzada, por cuanto no puede asumirse la extinción de un contrato laboral a término fijo como un despido unilateral pues, por el contrario, tiene fundamento en lo establecido en el literal c) del artículo 61 del CST, esto es, por expiración del plazo fijo o pactado. (Negritas y subrayas son de esta Sala).

El artículo 411 del C.S.T., señala que:

“La terminación del Contrato de trabajo por la realización de la obra contratada o por la ejecución del trabajo accidental ocasional o transitorio, por mutuo consentimiento o por sentencia de autoridad competente, no requiere previa calificación judicial de la causa en ningún caso.”

Así, para esta Colegiatura es claro que no se requiere autorización previa para terminar el contrato de aquellos aforados a quienes se les finalice el vínculo laboral por la culminación de la obra o labor para la cual fueron contratados o por el cumplimiento del plazo pactado, como sucede en el caso objeto de análisis.”

Colofón de lo expresado, se confirmará la decisión proferida dentro del trámite de la referencia por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Riohacha -La Guajira, el 30 de mayo de 2024.

COSTAS

Se condena en Costas a la parte apelante vencida en el recurso de apelación. Se fijan como agencias en derecho la suma de un salario mínimo legal mensual vigente.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Riohacha, Sala Civil Familia Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de fecha treinta (30) de mayo de dos mil veinticuatro (2024) proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Riohacha-La Guajira, dentro del proceso

de Fuero Sindical -Acción de Reintegro promovido por TILZON JAVIER HERNANDEZ MARTINEZ contra COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., de conformidad con las consideraciones expuestas en esta providencia.

SEGUNDO: Se condena en costas en esta instancia al demandante **TILZON JAVIER HERNANDEZ MARTINEZ** vencido en el recurso de apelación y a favor de PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. Se fija como agencias en derecho de esta instancia la suma de 1 SMLMV.

TERCERO: DEVOLVER el expediente al Juzgado de Origen, para lo de su trámite.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

LUIS ROBERTO ORTÍZ ARCINIEGAS
Magistrado Ponente

PAULINA LEONOR CABELLO CAMPO
Magistrada

HENRY DE JESÚS CALDERÓN RAUDALES
Magistrado

Firmado Por:

Luis Roberto Ortiz Arciniegas
Magistrado
Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Riohacha - La Guajira

Henry De Jesus Calderon Raudales
Magistrado
Sala Despacho 003 Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Riohacha - La Guajira

Paulina Leonor Cabello Campo
Magistrado
Sala 001 Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Riohacha - La Guajira

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **b0759fa4c6da07f395be5d8997788c2a8a16c96ceb8e9a90ca1165f6beefd841**

Documento generado en 14/08/2024 10:48:44 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>